

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Rajawali Hiyoto

PT Rajawali Hiyoto adalah perusahaan industri cat dan bahan bangunan yang sudah berdiri sejak tanggal 21 Agustus 1973. PT Rajawali Hiyoto beralamat di Jalan Otista No 23A Bandung, dengan pabrik di Jalan Industri II No 8 Leuwi Gajah Cimahi. Didirikan oleh Bapak Lauw Kok Men di Bandung. Pada awal pertama berdiri, PT Rajawali Hiyoto memfokuskan diri kepada produksi untuk cat tembok. Seiring berjalannya waktu, maka PT Rajawali Hiyoto berubah menjadi perusahaan industri cat dengan cakupan distribusi ke hampir seluruh wilayah Indonesia. Saat ini, produk yang dihasilkan oleh PT Rajawali Hiyoto adalah cat *Decorative Water Based* dan *Solvent Based* dan produk *Chemical Construction*.

Tahun 2000, PT Rajawali Hiyoto melakukan ekspansi perluasan bangunan pabrik di Jalan Industri Cimahi. Perluasan ini dimaksudkan untuk menambah kapasitas produksi berdasarkan pada permintaan konsumen yang semakin tinggi. Pada tahun 2002, PT Rajawali Hiyoto membangun pabrik untuk produksi Pigment Paste yaitu pewarna yang dipergunakan untuk memberikan warna pada cat yang diproduksi. Pada tahun 2004, berdiri pabrik *Chemical Construction* yang membuat produk produk bahan bangunan (*building material*) seperti pengisi cat pada keramik, pelapis anti bocor dan lain lain.

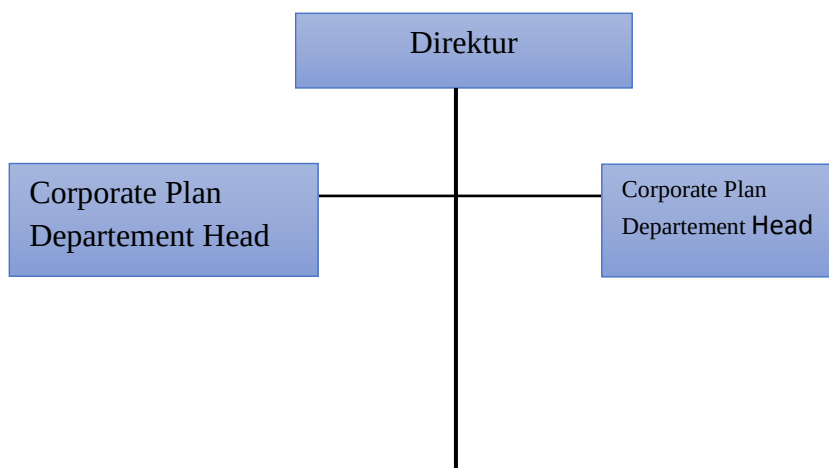
Pada tahun 2010, PT Rajawali Hiyoto memiliki 32 Cabang di seluruh Indonesia dan 3 Depo. Cabang tersebut adalah Ambon, Medan, Padang,

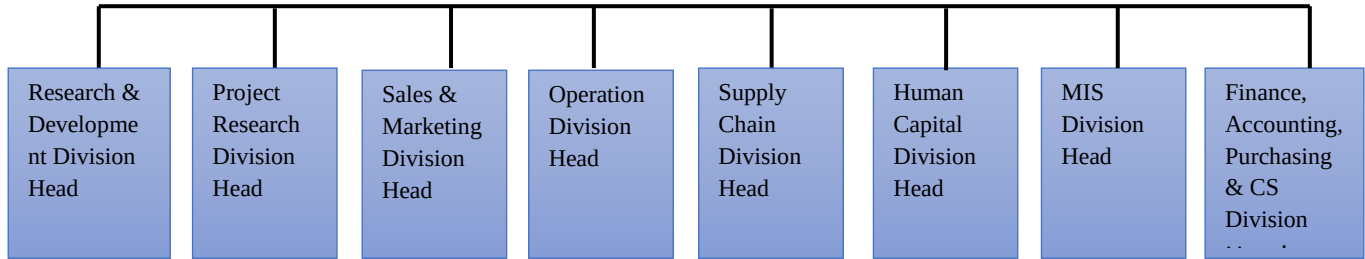
Palembang, Pekanbaru, Jambi, Bengkulu, Lampung, Jakarta, Bandung Barat, Bandung Timur, Semarang, Yogyakarta, Malang, Surabaya, Bali, Sampit, Pontianak, Samarinda, Banjarmasin, Manado, Makasar, Kendari, Cirebon, Kupang, Bangka Belitung, Jember, Bekasi, Bogor, Palu, Tasikmalaya dan Depo Batam, Palopo dan Lombok. Ekspansi pembukaan cabang baru terus dilakukan oleh PT Rajawali Hiyoto dalam rangka mengembangkan luas area penjualannya. Untuk tahun 2012 – 2015, PT Rajawali Hiyoto membidik pasar Indonesia Timur sebagai area pengembangan bisnisnya.

PT Rajawali Hiyoto memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang semakin dikenal oleh masyarakat sebagai industri cat dan bahan bangunan. Sementara untuk misi, PT Rajawali Hiyoto bertekad untuk menyediakan produk yang dapat diterima oleh konsumen yang lebih inovatif dan ramah lingkungan. Berkomitmen untuk pengembangan sumber daya manusia. Bertekad untuk lebih memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat dalam bisnis PT Rajawali Hiyoto, serta bertekad untuk menyelenggarakan pengelolaan organisasi yang baik.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Rajawali Hiyoto

Adapun struktur organisasi dari PT. Rajawali Hiyoto sebagai berikut.





Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Rajawali Hiyoto
Sumber: PT. Rajawali Hiyoto

Penggunaan struktur berdasarkan fungsi untuk suatu bisnis yang masih tidak terlalu banyak jenisnya menurut analisis Penulis masih cocok dipergunakan oleh PT Rajawali Hiyoto. Dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan, oleh karena itu PT Rajawali Hiyoto mempunyai visi misi yang harus dicapai sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat terwujud.

1. Visi PT. Rajawali Hiyoto Medan

Adapun visi dari perusahaan PT. Rajawali Hiyoto Medan sebagai berikut.

- a. Semangat untuk menjadi pemenang, selalu proaktif, tidak berhenti belajar.
- b. Saling percaya dan menghargai pendapat orang lain.
- c. Jujur, loyal dan bertanggung jawab.
- d. Disiplin, melakukan pekerjaan dengan benar dari awalnya, mendorong penemuan ide-ide baru.
- e. Empati terhadap rekan kerja
- f. Menjadi perusahaan yang semakin dikenal oleh masyarakat sebagai industri cat dan bahan bangunan.

2. Misi PT. Rajawali Hiyoto Medan

Adapun misi dari perusahaan PT. Rajawali Hiyoto Medan sebagai berikut.

1. PT Rajawali Hiyoto bertekad untuk menyediakan produk yang dapat diterima oleh konsumen yang lebih inovatif dan ramah lingkungan.
2. Berkomitmen untuk pengembangan sumber daya manusia.
3. Bertekad untuk lebih memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat dalam bisnis PT Rajawali Hiyoto.
4. Bertekad menyelenggarakan pengelolaan.

PT Rajawali Hiyoto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distributor cat serta bahan bangunan. Cat yang diproduksi terdiri dari berbagai macam tipe, mulai dari cat untuk tembok, kayu, atap, dan sebagainya. Industri ini sudah mempunyai cabang hampir di seluruh Indonesia, bisa dikatakan perusahaan industri cat ini sudah sangat sukses dan siap untuk bersaing dengan industri cat lainnya.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin dan posisi/bagian. Sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 62 responden dari PT. Rajawali Hiyoto Medan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden
1.	Usia Responden	21-31 tahun	21 responden
		32-41 tahun	28 responden
		> 52 tahun	13 responden
2.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	53 responden
		Perempuan	9 responden
3.	Posisi Jabatan	Kepala Cabang	1 responden
		Admin Produksi	3 responden
		Produksi	29 responden
		Kernet	6 responden
		Administrasi	6 responden
		Security	2 responden
		Supir	7 responden
		Sales Marketing	8 responden

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah usia responden yang dominan adalah responden yang berusia antara umur 32-41 tahun berjumlah sebanyak 28 responden, hal ini dikarenakan diusia tersebut karyawan lebih berpengalaman dalam bekerja. lalu kemudian responden yang dominan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden 53 responden, hal ini dikarenakan tenaga kerja laki-laki sangat dibutuhkan dari segi fisik, tenaga yang dihasilkan nya, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan laki-laki lebih cepat menyelesaikan pekerjaan nya. dan terakhir untuk posisi jabatan yang paling dominan adalah bagian produksi dengan jumlah responden 29 responden.

4.1.4 Uji Statistik Deskriptif Variabel

4.1.4.1 Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rajawali Hiyoto Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Dekripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	F	F	F	F	F	
Pencahayaan						
Kondisi pencahayaan yang terdapat di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup baik.	-	34	13	9	6	2,79
Pencahayaan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto sering tidak dirawat.	-	19	10	29	4	2,97
Sirkulasi Udara						
Sirkulasi udara yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tergolong baik dan mempunyai saluran udara.	-	35	13	10	4	2,73
Sirkulasi udara yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto harus selalu diperhatikan.	-	10	20	28	4	2,84
Kebisingan						
Tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto cukup tinggi.	2	9	14	33	4	2,68
Kebisingan yang terjadi karena lalu	-	8	20	30	8	2,84

lalang kendaraan disekitar pabrik.						
Warna						
Kondisi keadaan warna yang terdapat di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup baik.	-	33	12	11	6	2,84
Warna cat dinding yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tidak terpelihara.	-	18	12	28	4	2,97
Kelembapan Udara						
Di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup kering dan tidak lembab.	-	11	13	34	4	2,76
Kondisi kelembapan udara disekitaran pabrik cukup panas.	-	9	21	28	4	2,82
Fasilitas						
Kelengkapan fasilitas alat kerja yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tidak lengkap.	2	9	14	33	4	2,68
Peralatan kerja yang tersedia di PT. Rajawali Hiyoto cukup lengkap.	-	3	20	31	8	2,81

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kondisi pencahayaan yang terdapat di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa kondisi pencahayaan di dalam PT. Rajawali Hiyoto kurang baik karena kondisi penerangan yang tidak diurus dengan baik.
2. Pencahayaan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto sering tidak dirawat”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi penerangan tidak dirawat oleh pihak perusahaan itu sendiri.
3. Sirkulasi udara yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tergolong baik dan mempunyai saluran udara”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto kurang baik.
4. Sirkulasi udara yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto harus selalu diperhatikan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk saluran udara

yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto harus lebih diperhatikan lagi agar udara yang masuk bersih dan tidak berdebu.

5. Tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto cukup tinggi”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto cukup bising dan banyak kendaraan yang berlalu lalang melintasi di area tersebut.
6. Kebisingan yang terjadi karena lalu lalang kendaraan disekitar pabrik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan terjadi karena kendaraan yang lalu lalang.
7. Kondisi keadaan warna yang terdapat di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terlalu baik dan tidak terlalu diperhatikan oleh pemilik perusahaan.
8. Warna cat dinding yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tidak terpelihara”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi keadaan warna cat dinding tidak begitu dipelihara dengan baik oleh pemilik perusahaan.
9. Di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto cukup kering dan tidak lembab”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi daerah PT. Rajawali Hiyoto cukup panas dan kering.
10. Kondisi kelembapan udara disekitaran pabrik cukup panas”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi area di PT. Rajawali Hiyoto tergolong panas hal ini karena area perusahaan yang tidak ditemukan pepohonan.
11. Kelengkapan fasilitas alat kerja yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tidak lengkap”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas alat kerja yang tersedia di PT. Rajawali Hiyoto tidak terlalu lengkap hal ini karena kurangnya ketersediaan pendukung kerja.

12. Peralatan kerja yang tersedia di PT. Rajawali Hiyoto cukup lengkap”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi peralatan kerja yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto tidak terlalu kengkap.

4.1.4.2 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rajawali Hiyoto Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Dekripsi Variabel Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	F	F	F	F	F	
Keputusan						
Semua keputusan yang di ambil adalah murni berdasarkan arahan pimpinan perusahaan.	-	12	18	26	6	2,97
Keputusan yang diambil oleh pimpinan harus ditaati oleh semua karyawan.	-	10	19	28	5	2,87
Komunikasi						
Pihak pimpinan PT. Rajawali Hiyoto selalu membangun komunikasi kepada para bawahan dengan baik.	-	31	15	11	5	2,84
Komunikasi yang dibangun oleh pihak pimpinan PT. Rajawali Hiyoto tidak begitu baik.	-	16	19	22	5	3,06
Partisipatif						
Pihak pimpinan perusahaan selalu berpartisipasi dalam menyelesaikan segala masalah yang terdapat di dalam perusahaan.	2	22	15	18	5	3,06
Segala masalah yang terjadi pimpinan perusahaan akan menyerahkannya kepada bawahan pimpinan perusahaan agar diselesaikan.	-	8	18	31	5	3,03
Menciptakan Lingkungan Kerja						
Pihak pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik.	-	12	20	24	6	2,79

Pimpinan PT. Rajawali Hiyoto tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik.	-	10	19	28	5	3,00
Delegasi						
Pimpinan perusahaan bertugas membangun delegasi kepada perusahaan lain demi memajukan perusahaan.	-	11	17	29	5	2,87
Pimpinan perusahaan harus mampu membangun relasi yang baik terhadap para bawahannya.	-	16	19	22	5	3,06
Tanggung Jawab						
Tanggung jawab seorang pimpinan perusahaan sangat tinggi terhadap para bawahannya.	2	18	15	22	5	3,03
Tanggung jawab seorang pimpinan harus mampu menerapkan sistem yang mampu diterima oleh bawahannya.	1	8	17	31	5	2,76

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Semua keputusan yang di ambil adalah murni berdasarkan arahan pimpinan perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa segala keputusan yang berlaku di PT. Rajawali Hiyoto harus ditentukan oleh pihak pimpinan perusahaan .
2. Keputusan yang diambil oleh pimpinan harus ditaati oleh semua karyawan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa keputusan yang berjalan diperusahaan harus ditaati oleh semua bagian dan semua karyawan yang bekerja di PT. Rajawali Hiyoto.
3. Pihak pimpinan PT. Rajawali Hiyoto selalu membangun komunikasi kepada para bawahan dengan baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa pihak pimpinan perusahaan PT. Rajawali Hiyoto tidak mampu membangun komunikasi yang baik terhadap bawahannya.
4. Komunikasi yang dibangun oleh pihak pimpinan PT. Rajawali Hiyoto tidak begitu baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang di

bangun oleh pimpinan perusahaan tidak terjalin dengan baik terhadap para bawahannya.

5. Pihak pimpinan perusahaan selalu berpartisipasi dalam menyelesaikan segala masalah yang terdapat di dalam perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan tidak begitu terlalu berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam perusahaan.
6. Segala masalah yang terjadi pimpinan perusahaan akan menyerahkannya kepada wakil pimpinan perusahaan agar diselesaikan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa segala masalah yang terjadi di dalam perusahaan diselesaikan oleh bawahan pimpinan.
7. Pihak pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.
8. Pimpinan PT. Rajawali Hiyoto tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan PT. Rajawali Hiyoto tidak mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
9. Pimpinan perusahaan bertugas membangun delegasi kepada perusahaan lain demi memajukan perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pimpinan perusahaan harus mampu membangun delegasi dengan perusahaan lain demi memajukan perusahaan.
10. Pimpinan perusahaan harus mampu membangun relasi yang baik terhadap para bawahannya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pimpinan

perusahaan harus mampu membangun relasi dan hubungan yang baik terhadap para bawahannya.

11. Tanggung jawab seorang pimpinan perusahaan sangat tinggi terhadap para bawahannya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab setiap pimpinan perusahaan sangat tinggi terhadap para bawahannya.
12. Tanggung jawab seorang pimpinan harus mampu menerapkan sistem yang mampu diterima oleh bawahannya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap kebijakan yang berasal dari pimpinan perusahaan harus mampu diterima oleh para bawahannya agar dilaksanakan.

4.1.4.3 Uji Statistik Deskriptif Variabel Komunika Interpersonal

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rajawali Hiyoto Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi interpersonal (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Dekripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X3)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	F	F	F	F	F	
Keterbukaan						
Keterbukaan informasi dalam setiap perusahaan sangat diperlukan.	-	9	22	17	14	3,58
Segala informasi yang berasal dari perusahaan harus tersampaikan terhadap para bawahan.	-	12	9	32	9	3,61
Empati						
Setiap karyawan sangat di butuhkan empati kepada antar sesama pekerja.	9	7	8	32	6	2,50
Melahirkan empati yang baik	-	7	8	35	12	3,84

sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan.						
Dukungan						
Setiap karyawan harus saling mendukung antara yang satu dengan yang lain.	6	6	18	23	9	3,29
Saling mendukung antara yang satu dengan karyawan yang lain sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan.	-	7	18	22	15	3,66
Keposistifan						
Setiap karyawan harus berpikir positif dengan segala kebijakan perusahaan.	-	12	7	34	9	3,65
Setiap karyawan harus mampu menanamkan sifat positif dalam menyelesaikan masalah.	9	10	7	30	6	2,58
Kesamaan						
Setiap karyawan harus memiliki kesamaan tujuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.	-	9	8	33	12	3,77
Perusahaan dan karyawan harus memiliki kesamaan visi dan misi yang sama.	6	8	19	20	9	3,27

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keterbukaan informasi dalam setiap perusahaan sangat diperlukan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa segala informasi yang berasal dari perusahaan harus disampaikan dengan jelas kepada bawahan.
2. Segala informasi yang berasal dari perusahaan harus tersampaikan terhadap para bawahan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa segala informasi yang tujuannya demi kepentingan perusahaan harus disampaikan kepada bawahan.
3. Setiap karyawan sangat di butuhkan empati kepada antar sesama pekerja”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja secara kelompok harus membutuhkan empati terhadap sesama karyawan

4. Melahirkan empati yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan”. maka hal ini dapat disimpulkan bahwa empati yang timbul bertujuan untuk menjalin hubungan yang baik antar sesama pekerja.
5. Setiap karyawan harus saling mendukung antara yang satu dengan yang lain”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pekerja jika dilakukan secara bersama-sama akan selesai dengan tepat waktu.
6. Saling mendukung antara yang satu dengan karyawan yang lain sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa dukungan terhadap antar sesama pekerja akan menimbulkan hubungan positif di dalam perusahaan.
7. Setiap karyawan harus berpikir positif dengan segala kebijakan perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus menanamkan berpikir positif terhadap seluruh kebijakan dari perusahaan.
8. Setiap karyawan harus mampu menanamkan sifat positif dalam menyelesaikan masalah”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharapkan setiap karyawan harus mampu menanamkan rasa positif dan di dalam perusahaan itu harus perlu adanya rasa empati yang tinggi terhadap sesama pekerja.
9. Setiap karyawan harus memiliki kesamaan tujuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan harus memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
10. Perusahaan dan karyawan harus memiliki kesamaan visi dan misi yang sama”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja dan pihak

perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang sama demi mencapai tujuan perusahaan.

4.1.4.4 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rajawali Hiyoto Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Dekripsi Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	F	F	F	F	F	
Pekerjaan itu sendiri						
Setiap karyawan harus memiliki kesukaan dalam segala pekerjaan yang dia dapatkan.	-	13	14	28	7	2,98
Karyawan harus mampu menjalankan segala tanggung jawabnya.	-	20	14	21	7	3,24
Gaji						
Untuk upah dan gaji yang diterima karyawan cukup mencukupi kebutuhan karyawan setiap bulannya.	2	5	15	40	-	2,37
Upah yang di dapatkan pekerja sesuai dengan tingkat resiko yang mereka dapatkan.	-	24	15	20	3	3,16
Promosi						
Setiap karyawan akan mendapatkan promosi jabatan dalam jangka setiap tahunnya.	4	26	17	15	-	2,69
Promosi jabatan hanya berlangsung bagi karyawan yang memiliki kemampun bekerja yang baik.	-	26	16	13	7	3,02
Supervise						
Pimpinan perusahaan memiliki kemampuan memberikan arahan kepada para bawahan.	-	18	16	21	7	3,27
Sistem kepemimpinan yang di anut di dalam perusahaan adalah otoriter	2	5	15	40	-	2,37
Rekan Kerja						
Setiap rekan kerja selalu mendukung antara yang satu dengan yang lain.	-	19	16	24	3	3,18
Membangun suasana yang baik antar sesama rekan kerja akan berdampak	4	15	15	28	-	2,66

pada psikologis bagi setiap karyawan.						
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan harus memiliki kesukaan dalam segala pekerjaan yang dia dapatkan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja ataupun karyawan harus memiliki kesukaan dalam setiap pekerjaannya masing-masing.
2. Karyawan harus mampu menjalankan segala tanggung jawabnya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan harus mampu menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
3. Untuk upah dan gaji yang diterima karyawan cukup mencukupi kebutuhan karyawan setiap bulannya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk penerimaan upah atau gaji yan di peroleh karyawan pada setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan mereka dalam satu bulan.
4. Upah yang di dapatkan pekerja sesuai dengan tingkat resiko yang mereka dapatkan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa upah yang mereka dapatkan setiap bulannya mereka dapatkan tidak sesuai dengan tingkat resiko yang mereka perhitungkan.
5. Setiap karyawan akan mendapatkan promosi jabatan dalam jangka setiap tahunnya”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kenaikan jabatan tidak mempunyai masa pengangkatan yang diatur, karena proses kenaikan jabatan dilakukan jika posisi yang kosong telah ditinggalkan maka secara otomatis akan di isi dengan karyawan lain.
6. Promosi jabatan hanya berlangsung bagi karyawan yang memiliki kemampun bekerja yang baik”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan

berlangsung ketika terdapat karyawan yang keluar atau mengundurkan diri maka secara otomatis akan diisi oleh karyawan yang lainnya.

7. Pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan memberikan arahan kepada para bawahan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem kepemimpinan di dalam setiap perusahaan harus memiliki kemampuan dalam memimpin para bawahannya.
8. Sistem kepemimpinan yang di anut di dalam perusahaan adalah otoriter”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem kepemimpinan yang di anut oleh pimpinan perusahaan PT. Rajawali Hiyoto adalah sistem otoriter.
9. Setiap rekan kerja selalu mendukung antara yang satu dengan yang lain”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa harus mendukung kerja antara yang satu dengan yang lain.
10. Membangun suasana yang baik antar sesama rekan kerja akan berdampak pada psikologis bagi setiap karyawan”. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam membangun suasana yang baik di dalam sebuah perusahaan harus di bangun melalui rekan kerja yang terdapat di dalam perusahaan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.6
Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78269651
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.104
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,51 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123		
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555	.766	1.305
	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004	.731	1.368
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dasar ketentuan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,766 yang berarti $0,766 > 0,10$, variabel kepemimpinan dengan nilai 0,731 yang berarti $0,731 > 0,10$ dan variabel komunikasi interpersonal dengan nilai 0,948 yang berarti $0,948 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dasar ketentuan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja yaitu sebesar 1,305 yang berarti $1,305 < 10$, untuk variabel kepemimpinan dengan nilai *VIF* sebesar 1,368 yang berarti $1,368 < 10$, dan untuk variabel komunikasi interpersonal dengan nilai *VIF* sebesar 1,055 yang berarti $1,055 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada

multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.8
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.928		2.258	.028
	Lingkungan Kerja	-.022	.072	-.046	-.309	.758
	Kepemimpinan	-.016	.038	-.064	-.419	.677
	Komunikasi Interpersonal	.019	.048	.053	.393	.696

a. Dependent Variable: Abs

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,758 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel kepemimpinan yaitu dengan nilai 0,677 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel komunikasi interpersonal yaitu dengan nilai 0,696 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555

	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 5,685 + -0,081X_1 + 0,214X_2 + -0,507X_3$$

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 5,685 yang artinya Variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal dalam keadaan konstan adalah 5,685.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = -0,081$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Karyawan sebesar 8,1%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,214$ menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Karyawan sebesar 21,4%.
4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,507$ menunjukkan apabila Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Karyawan sebesar 50,7%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Karyawan adalah nilai Variabel Komunikasi Interpersonal (X_3) sebesar 50,7%.

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555
	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Rumus : $n-k = 62-4 = 58$

Nilai ttabel : 2,001

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4 = 58$. Nilai ttabel untuk n = 58 adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,594 < t_{tabel} 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n

ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4= 58$. Nilai ttabel untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai thitung $2,977 > ttabel 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung $> ttabel$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4= 58$. Nilai ttabel untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai thitung $5,611 > ttabel 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.219	3	425.406	17.319	.000 ^b
	Residual	1424.636	58	24.563		
	Total	2700.855	61			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Data Uji SPSS 25

$$Df = (df-2) ; n-k-1=62-4-1= 57$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,53$$

$$F_{\text{hitung}} = 17,319$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung 17,319 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai ftabel 2,53 dari hasil ini diketahui $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $17,319 > 2,53$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.445	4.956
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *R Square* diperoleh nilai 0,473 yang artinya 47,3% pengaruh lingkungan kerja (X1) kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal pada PT. Rajawali Hiyoto. Kemudian sisanya yaitu 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabelen = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan rata-rata frekuensi jawaban tertinggi yakni sebesar 2,97% dengan pernyataan pencahayaan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto sering tidak dirawat yang artinya kondisi pencahayaan dari PT. Rajawali Hiyoto dalam kondisi kurang terpelihara. Dan untuk frekuensi rata-rata jawaban responden yang paling rendah sebesar 2,68% dengan pernyataan tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto cukup tinggi tabg artinya bahwa tingkat kebisingan di area perusahaan cukup tinggi karena banyak kendaraan yang lalu lalang.

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawainya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg

Power Distribution PT.Freeport Indonesia” menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada variabel kepemimpinan maka diperoleh frekuensi jawaban responden dengan rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,06% dengan pernyataan pihak pimpinan perusahaan selalu berpartisipasi dalam menyelesaikan segala masalah yang terdapat di dalam perusahaan yang artinya bahwa setiap posisi pimpinan yang dipegang harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap masalah yang terjadi. Dan untuk frekuensi jawaban paling rendah sebesar 2,76% dengan pernyataan tanggung jawab seorang pimpinan harus mampu menerapkan sistem yang mampu diterima oleh bawahannya yang artinya bahwa segala sistem yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan harus mampu diterima oleh para bawahannya.

Maka dari itu berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada pernyataan kuisioner untuk variabel kepemimpinan adalah setuju, yang artinya sistem yang dilakukan dalam kepemimpinan diharapkan mampu membawahi para bawahan dengan baik sehingga nantinya melahirkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut Adiba (2019), gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Plangiten (2019), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Oleh karena itu jika seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dilingkungan kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara.

4.2.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan analisis statistik jawaban responden dari frekuensi jawaban tertinggi yakni sebesar 3,84% dengan pernyataan melahirkan empati yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan yang artinya bahwa di dalam perusahaan harus mempunyai empati antar sesama pekerja demi membangun hubungan yang baik di dalam perusahaan. dan untuk frekuensi jawaban paling rendah sebesar 2,50% dengan pernyataan setiap karyawan sangat di butuhkan empati kepada antar sesama pekerja yang artinya bahwa dukungan antar sesama rekan kerja dalam membangun hubungan yang baik serta menanamkan rasa empati sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal (Maulana dan Gumelar, 2019). Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus dipenuhi, seperti ada beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi dan saling tergantung untuk mencapai tujuan bersama. Bahkan kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress kerja (Collin, 2019).

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Diasmoro (2019), Fakultas Psikologi (Universitas Muhammadiyah Malang) mengenai 'Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi Di PT. Gangsar Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kepuasan karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f_{hitung} 20,209 sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai f_{tabel} 2,53 dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $17,319 > 2,53$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada frekuensi jawaban responden dapat diperoleh jawaban responden yang tertinggi sebesar 3,27% dengan pernyataan pimpinan perusahaan memiliki kemampuan memberikan arahan kepada para bawahan yang artinya bahwa setiap pimpinan perusahaan harus mampu memberikan arahan serta himbauan terhadap para bawahannya. Dan untuk frekuensi jawaban terendah sebesar 2,37% dengan pernyataan untuk upah dan gaji yang diterima karyawan cukup mencukupi kebutuhan karyawan setiap bulannya yang artinya bahwa upah yang pekerja dapatkan dalam satu bulan mampu mencukupi kebutuhan pekerja sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati Dkk yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan pada Karyawan Kanto Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, yang memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan pada karyawan kanto pelayanan pajak pratama Malang Utara.